



Déclaration de la délégation CGT Comité de Groupe France du 13 décembre 2016

Madame la Directrice Générale,

Ces dernières années, les représentants du personnel Groupe n'ont pas ménagé leurs réflexions pour attirer l'attention sur les questions sociales et apporter un certain nombre de propositions

Le comité de Groupe ne voit rien bouger pour le personnel

En comité de groupe : nos questions se sont succédées, souvent les mêmes face à des réponses insatisfaisantes . Nous avons le sentiment que rien n'avance. Ainsi, en 2010 déjà, le Comité intervenait sur l'importance d'un développement en Europe sur la Transition énergétique, sur des nouveaux produits et sur le besoin de formation notamment dans les services. A l'époque, ces points étaient absents de la stratégie du Groupe, qui ne pensait alors qu'au développement international sur l'électricité à base de charbon et rachetait IP à prix d'or. Il a fallu attendre 2014 pour que l'objectif apparaisse mais deux ans plus tard où en sommes-nous ? : s'il y a des avancées sur les énergies renouvelables et les nouvelles technologies – et c'est une bonne chose - , nous ne voyons rien sur les services, rien sur la formation, rien sur la GPEC. Quelle place ont, alors, les salariés actuels du Groupe dans sa stratégie?

Des évolutions 2016 bien éloignées de l'accord social européen

Vous avez accepté de négocier et de signer un accord groupe européen sur l'emploi et les garanties collectives. Et là encore c'est une très bonne chose. Mais que constate t on cette année, 6 mois après la signature ?

-1. vous annoncez en début d'année une inflexion brutale de la stratégie pour aller vers une transformation en trois ans, idée totalement absente des réflexions lors de la négociation de l'accord, ce qui entraîne et entrainera des cessions et des réorganisations massives, porteuses de licenciements dont les plans sont déjà en préparation. Les activités mises en vente continueront pourtant pendant encore des années et même des décennies à être nécessaires pour répondre aux besoins,

-2. Sur la question des garanties sociales, le dumping social règne en maître : les conseillers clientèle d'Engie SA, la maison mère censée donner l'exemple, perdent leurs emplois externalisés vers des prestataires et des pays à faibles coûts de main d'œuvre ; les entreprises de service et énergétiques taillent dans leurs effectifs opérationnels, notamment le personnel ouvrier, et sous-traitent massivement ; les fonctions supports pourraient être rapidement filialisées au détriment des garanties sociales,

Pour la CGT, une évolution industrielle sur le long terme à préparer

Pour la CGT, et c'étaient les axes fondant nos revendications pour un accord social européen :

- Le changement se prépare à l'avance : la transition énergétique se fera sur une période de 15 à 30 ans ; il faut se développer rapidement sur les nouvelles technologies et énergies renouvelables qui vont faire l'énergie de demain mais il faut garder les activités historiques pour assurer les besoins durant la transition,
- Les compétences variées du Groupe sont nécessaires pour développer les offres du groupe : on ne peut faire table rase en 3 ans des points forts du Groupe. Céder aujourd'hui nos centrales électriques, céder l'exploration production n'a pas de sens ni social ni industriel ni même financier,

- Le changement progressif dans la durée pourra permettre une évolution des compétences, l'employabilité des salariés, leur évolution de carrière par la formation et la mobilité,
- Le développement des activités et des compétences doit s'appuyer sur une politique sociale Groupe, sur la base de socles sociaux Groupe, le rejet de tout dumping social et une garantie de l'emploi.

Nous avons vu qu'on était loin du compte.

Un socle social Groupe : une nécessité pour préparer l'avenir

Pour la France, nous constatons que les entités opérationnelles n'ont aucune marge de manœuvre tant stratégique que financière mais par contre qu'elles ont totale carte blanche pour le social. La CGT considère que c'est au Groupe de s'engager sur un socle social minimal et que ce socle doit être intégré aux objectifs financiers fixés pour les entités opérationnelles : ainsi elles seront à même de pouvoir le mettre en œuvre. Sinon, les entités, écrasées par les objectifs de Lean et de rentabilité, ne pourront se lancer dans des négociations sociales ambitieuses.

D'ailleurs, nous constatons qu'elles freinent des quatre fers en matière de formation, de GPEC, de mobilité, de rémunération et de maintien des garanties sociales. Apparemment désobéir au Groupe sur la gestion sociale n'est pas de nature à déclencher de critique de la part de la direction générale.

C'est pour pousser à une véritable politique sociale Groupe France que les représentants CGT de toutes les entreprises du Groupe ont débattu et produit un cahier revendicatif, base d'une négociation pour un socle social Groupe France. Face à votre refus de recevoir une délégation début novembre et à votre réponse écrite indiquant qu'il n'y avait rien à négocier au niveau Groupe, la CGT a organisé aujourd'hui une action nationale.

Le dialogue social est nécessaire

Nous attirons votre attention sur les risques liés à la dérive qui consisterait à couper les ponts avec les organisations syndicales dans cette période de changement. Nous nous doutons bien que c'est la pente naturelle que pourrait prendre une direction qui a décidé d'attaquer frontalement ses salariés dans tous les secteurs d'activité. La difficulté de vous rencontrer au 1^{er} semestre 2016, l'absence de rencontre organisée par le nouveau DRH Groupe depuis sa prise de poste il y a 6 mois, votre refus de recevoir une délégation CGT suite à notre courrier de mi-octobre sont pour nous des signes inquiétants.

Nous restons convaincus qu'il est nécessaire d'avoir un dialogue social d'autant plus actif que les projets sont nombreux et lourds. Le dialogue social ne peut se limiter à un exercice de questions réponses en comités groupe, France comme Européen. Il y a sur chaque projet des arbitrages à faire : c'est le Groupe qui est à l'origine de nombre de changements, c'est à lui de négocier des mesures concrètes. Prenons l'exemple de l'Exploration Production : il n'est pas acceptable de voir une situation de crise se développer en raison principalement du refus du Groupe de prendre des engagements concrets sur le redéploiement Groupe des salariés, en contradiction tant avec l'accord social européen qu'avec les engagements donnés au CEE.

Aujourd'hui, les salariés sont dans l'action pour soutenir la revendication d'une négociation Groupe sur les garanties sociales, pour réclamer une amélioration des salaires et pour dire leur refus des restructurations et des licenciements programmés par le Groupe liés à une stratégie dévastatrice de cessions des activités historiques. Nous quitterons la séance pour les rejoindre, après les déclarations des autres délégations et après votre réponse.